

Izabela OSTOJ\*

## ROZWÓJ *GIG ECONOMY* JAKO WYZWANIE DLA SFERY REGULACJI RYNKU PRACY

### (Streszczenie)

*Gig economy* jest relatywnie nową kategorią, która pojawiła się w okresie światowego kryzysu 2007+. W artykule podjęto próbę jej wyjaśnienia oraz usystematyzowania cech pracy w tym nowym segmencie gospodarki. Sformułowano także wnioski wypływające z dyskusji toczącej się w literaturze nad statusem usługodawców działających w tej części gospodarki. Wykazano, iż nowy sposób kształtowania relacji pomiędzy usługodawcą a nabywcą wymaga odpowiednich regulacji uwzględniających ich specyfikę. W artykule wykorzystano metodę krytycznej analizy najnowszego światowego czasopiśmiennictwa i analizy przypadków pochodzących z krajów doświadczających skutków rozwoju *gig economy*, w których do tej pory poddano je badaniom. Na tej podstawie udowodniono, że *gig economy* zaczyna funkcjonować jako samodzielna kategoria ekonomiczna w ramach nowego specyficznego modelu biznesowego, w którym aktualnie więcej przemawia za traktowaniem usługodawców jako pracowników, jednak możliwe jest także takie ukształtowanie warunków realizacji *gig economy*, w których odpowiedni dla usługodawców będzie status samozatrudnionego.

**Słowa kluczowe:** *gig economy*; rynek pracy; pracownik; samozatrudniony

**Klasyfikacja JEL:** J810, J880, O330

### 1. Wstęp

Presja konkurencji w globalnej gospodarce doprowadziła do upowszechnienia się zajęć o charakterze zadaniowym, oferowanych przez samodzielnych usługodawców na bezpośrednie zapotrzebowanie zgłaszane ze strony nabywców, tzw. *on-demand-economy*. Zjawisko to przybrało na sile, kiedy pojawiły się przedsiębiorstwa działające jako cyfrowe platformy biznesowe, koordynujące oferty

---

\* Dr hab., prof. UE, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach; e-mail: [izabela.ostoj@ue.katowice.pl](mailto:izabela.ostoj@ue.katowice.pl)

usługodawców ze zgłaszanym zapotrzebowaniem ze strony indywidualnych klientów lub firm. Wkrótce też okazało się, że oprócz projektów realizowanych w ten sposób przez wysokiej klasy freelancerów pojawiła się liczna grupa usługodawców wykonujących prace relatywnie proste, o charakterze krótkotrwałych zadań, pozbawionych podstawowych praw pracownika, a jednocześnie niebędących samodzielnymi przedsiębiorcami, których status na rynku pracy jest niedookreślony, zwanych *gig worker*. To nowe zjawisko stanowi wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy.

Celem artykułu jest wyjaśnienie kategorii *gig economy*, usystematyzowanie cech pracy w tym nowym segmencie gospodarki oraz sformułowanie wniosków wypływających z dyskusji toczącej się w literaturze nad statusem usługodawców działających w tej części gospodarki. Dostarczono w nim argumentów na potwierdzenie tezy, iż nowy sposób kształtowania relacji pomiędzy usługodawcą a nabywcą wymaga odpowiednich regulacji uwzględniających ich specyfikę. W artykule wykorzystano metodę krytycznej analizy najnowszego światowego czasopiśmiennictwa i analizy przypadków pochodzących z Australii, USA, Wielkiej Brytanii i Włoch – krajów doświadczających skutków rozwoju *gig economy*, z których pochodzą doniesienia i wyniki badań na ten temat. Artykuł składa się z dwóch części. W pierwszej zaprezentowano genezę *gig economy* i zjawiska konstytuujące ten nowy segment gospodarki. Drugą część poświęcono analizie statusu nowego typu usługodawców występujących w *gig economy*. Artykuł zamykają wnioski z rekomendacjami dotyczącymi kierunków dalszych badań i rozstrzygnięć koniecznych w toku prac nad przepisami prawa i pozyskiwaniem niezbędnych danych statystycznych.

## 2. Geneza i istota *gig economy*

Pojęcie *gig economy* zrodziło się w okresie światowego kryzysu finansowego 2007+, kiedy wielu ludzi straciło stałą pracę i zaczęło angażować się w przejściowe zajęcia o charakterze projektowym lub zadaniowym, wobec braku lepszej alternatywy<sup>1</sup>. Mimo ożywienia koniunktury okazało się, że wielu pracujących nie zmieniło swojego statusu, realizując tzw. *gig work*. Rozwój nietypowych form zatrudnienia, w tym *gig work*, jest związany z narastającą konkurencją w globalnej gospodarce, w której postępuje koncentracja na bieżących, krótkookresowych wynikach, ze względu na potrzebę elastycznego dopasowa-

<sup>1</sup> K. Minter, *Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales*, *The Economic and Labor Relations Review* 2017/28 (3), s. 440.

nia do zmiennego popytu i dążenia do obniżenia jednostkowych kosztów produkcji<sup>2</sup>. Można zatem przyjąć, że kryzys przyspieszył rozwój pracy na żądanie, zwanej też pracą na zamówienie, choć wydaje się, że określenia te nie oddają istoty tej kategorii. W Polsce używane są także określenia „gospodarka wolnych strzelców”, „ekonomia na żądanie” (w rozumieniu usług reagujących bezpośrednio na popyt<sup>3</sup>) lub gospodarka pracy na zlecenie<sup>4</sup>, co sugeruje jednocześnie, że nie jest to zjawisko jednorodne. Problem wynika stąd, że poszczególni autorzy zwracają uwagę na jego odmienne aspekty, a nie dokonano dotąd syntezy różnych podejść. Prawdopodobną przyczyną jest ograniczony zakres badań i danych na ten temat, pochodzących ponadto z różnych gospodarek, zwłaszcza z Australii, Wielkiej Brytanii, USA i Austrii.

*Gig economy*, jak wyżej wspomniano, początkowo była kojarzona z częścią gospodarki, w której powszechne są czasowe zajęcia lub praca kontraktowa, a przedsiębiorstwa angażują niezależnych wykonawców do realizacji krótkoterminowych zadań<sup>5</sup>. Miała zatem dość szeroki kontekst. Przyjmuje się, że w „gospodarce jutra” opartej na powszechnej cyfryzacji nie będzie miejsc regularnej pracy w tradycyjnym rozumieniu, ale głównie projekty (okazje, zadania)<sup>6</sup>, dlatego *gig economy* w ostatnich latach częściej odnosi się do przemian zachodzących na rynku pracy pod wpływem nowych rozwiązań technologicznych. Dla *gig economy* w węższym ujęciu typowe jest koordynowanie działań wielu niezależnych, działających oddzielnie usługodawców<sup>7</sup> ze zgłaszanym popytem na daną usługę, za pośrednictwem specjalnie stworzonej do tego celu cyfrowej platformy biznesowej<sup>8</sup>. Przeważająca część badaczy tego zjawiska kładzie nacisk właśnie na ten aspekt jako wyróżniającą cechę *gig economy*. W jednym z nielicznych kompleksowych badań na temat *gig economy*, przeprowadzonym w 2017 r. w Wielkiej Brytanii, przyjęto roboczą definicję *gig economy* jako część gospodarki obejmującą wymianę usług pracy za ustaloną

<sup>2</sup> G.M. Spreitzer, L. Cameron, L. Garrett, *Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 2017/4, s. 476.

<sup>3</sup> *Praca. Scenariusze przyszłości*, Infuture Hatalska Foresight Institute, wrzesień 2016, s. 26.

<sup>4</sup> K. Czernek, D. Wójcik, P. Marszałek, *Zaufanie w gospodarce współdzielenia*, Gospodarka Narodowa 2018/3, s. 29–30.

<sup>5</sup> *Is the gig economy fleeting fad, or enduring legacy?*, Report EY, 2016, s. 5.

<sup>6</sup> A. Stewart, J. Stanford, *Regulating work in the gig economy: What are the options?*, The Economic and Labor Relations Review 2017/28 (3), s. 421.

<sup>7</sup> Ze względu na niejasny status tych osób, które nie są ani przedsiębiorcami, ani pracownikami w opracowaniu użyto neutralne pojęcie „usługodawcy”.

<sup>8</sup> A. Stewart, J. Stanford, *op. cit.*, s. 421.

zapłatę pomiędzy jednostkami lub firmami, poprzez platformy cyfrowe, dzięki którym błyskawicznie dochodzi do efektywnego dopasowania podaży do zapotrzebowania konsumentów i wynagrodzenia za wykonanie zadania<sup>9</sup>. Obejmuje jednostki wykonujące zadania, wykorzystując platformę komunikacyjną, która aktywnie umożliwia ich otrzymywanie oraz warunkuje wysokość wynagrodzenia dla użytkowników i zysków właścicieli; jednocześnie osoby te mogą świadczyć w wyżej wymieniony sposób usługi jako „wolni strzelcy” lub działać jako samozatrudnieni w swych jednoosobowych firmach, a wskazany rodzaj pracy może być dla nich głównym źródłem dochodu lub jedynie dodatkiem do niego. Nie obejmuje natomiast: bezrobotnych poszukujących pracy stałej lub czasowej za pośrednictwem internetowego pośrednictwa pracy, osób, które poprzez Internet świadczą usługi, np. sklepy internetowe lub usługi odpłatnego dzielenia się, np. prywatnym mieszkaniem lub przejazdem samochodem (np. Blabla car), samozatrudnionych, którzy poszukują zleceń na stronach internetowych oraz telepracowników kontaktujących się z pracodawcą poprzez Internet<sup>10</sup>.

Bogenhold, Klinglmair, Kandutsch<sup>11</sup> wskazują na dwie nowe grupy świadczących pracę w *gig economy*: działających online – pracujących w chmurze (*crowd work*) lub offline – pracujących na zlecenia zgłaszane przez aplikacje mobilne (*work on demand via apps*<sup>12</sup>). Praca w chmurze jest realizowana poprzez platformy cyfrowe pozwalające na kontakt z nieograniczoną liczbą organizacji i jednostek za pośrednictwem Internetu, pomiędzy klientami a pracownikami w skali globalnej<sup>13</sup>. Dotyczy często specjalistów o wysokich kwalifikacjach, którzy w ten sposób zyskują nowe możliwości, choć coraz bardziej są narażeni na globalną konkurencję, co sprawia, że pozycja tzw. *freelancerów* ulega osłabieniu. Druga grupa odnosi się do osób wykonujących tradycyjne zajęcia, często prace relatywnie proste (przewóz osób, usługi kurierskie, sprzęta-

<sup>9</sup> A. Broughton, R. Gloster, R. Marvell, M. Green, J. Langley, A. Martin, *The experiences of individuals in the gig economy*, HM Government 2018, s. 8; K. Lepanjuuri, R. Wishart, P. Cornick, *The characteristics of Those in the gig economy*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Final report. February 2018, s. 12.

<sup>10</sup> K. Lepanjuuri, R. Wishart, P. Cornick, *op. cit.*

<sup>11</sup> D. Bogenhold, R. Klinglmair, F. Kandutsch, *Solo-Self-Employment, human capital and hybrid labour in the gig economy*, Foresight and STI Governance 2017/11 (4), s. 26.

<sup>12</sup> V. De Stefano, *The rise of the “just-in-time workforce”: On demand work and the labor protection in the “gig economy”*, International Labor Office, Geneva 2016, s. 1.

<sup>13</sup> Jest to praca, która dobrze odpowiada potrzebom millenialsów i generacji Z, ceniących wysoko elastyczność, możliwości osobistego rozwoju i pracy zdalnej, które to cechy wzajemnie się uzupełniają, *Praca. Scenariusze przyszłości*, Infuture Hatalska Foresight Institute, wrzesień 2016, s. 28.

nie, dowóz posiłków itp.), otrzymujących zlecenia za pośrednictwem aplikacji mobilnych. Ta druga grupa staje się dominująca w *gig economy* ze względu na niskie bariery wejścia i rosnące zapotrzebowanie na tego typu usługi. Przewiduje się, że w ten sposób może odbywać się w przyszłości świadczenie na zamówienie przez platformę komunikacyjną wielu innych usług, w tym: opiekuńczych, edukacyjnych, medycznych, prawnych, finansowych, rachunkowych<sup>14</sup>.

Rozwój *gig economy* wiąże się z szerokim wykorzystaniem pracy wspomnianych już wyżej *freelancerów*. Ten rodzaj zajęcia, określane jako praca oparta na relatywnie krótkotrwałych relacjach pomiędzy usługodawcą a określoną liczbą klientów (odbiorców) i wynagrodzeniem na zasadach typowych dla projektów, historycznie związany był z wykonywaniem zawodów twórczych, jak np. pisarz czy projektant. *Freelancerzy* są też określane jako profesjonaliści świadczący usługi o charakterze eksperckim, kojarzeni raczej z przedsiębiorcami. *Freelancerów* traktowano dawniej jako niezależnych kontraktorów o znacznej sile rynkowej. W warunkach globalnej konkurencji znaczna część kontraktorów ma coraz częściej serie odnawianych kolejno umów z tym samym zleceniodawcą, bez możliwości wyboru, dlatego bywają oni coraz częściej postrzegani jako jednostki bezbronne<sup>15</sup>. Często wykonują np. tłumaczenia, transkrypcje itp.<sup>16</sup> W nowych warunkach status *freelancera* jest coraz częściej kojarzony ze słabością jego pozycji ekonomicznej, a problemem staje się nieterminowa zapłata za usługę lub całkowity jej brak.

Typową cechą *gig economy* jest nieregularność pracy, całkowicie zależna od zgłaszanego popytu, koordynowanego z podażą usługi przez platformę cyfrową. Usługodawcy zabezpieczają wyposażenie niezbędne do działalności (np. samochód, rower, komputer, telefon), najczęściej sami też organizują swe miejsce pracy, a wynagrodzenie uzyskują zwykle za wykonane usługi (rzadko za poświęcony czas). Niestabilność zadań i dochodów sprawia, że większość prac w *gig economy* jest zaliczana do zajęć prekaryjnych. W gospodarce rynkowej XXI w., zwanej kapitalizmem cyfrowym, masowe staje się świadczenie pojedynczych usług realizowanych tylko na konkretne zamówienie, z zapłatą

<sup>14</sup> K. Minter, *op. cit.*, s. 441.

<sup>15</sup> K.M Kuhn, *The Rise of the "Gig Economy" and Implications for Understanding Work and Workers*, *Industrial and Organizational Psychology* 2016/9 (1), s. 158; J. Berg, M. Furrer, E. Harmon, U. Rani, M.S. Silberman, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labor Organization, Geneva 2018, s. 14.

<sup>16</sup> M. Graham, I. Hjorth, V. Lehdonvirta, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, *Transfer* 2017/23 (2), s. 137.

wyłącznie za usługi faktycznie zamówione i wykonane, co jest możliwe dzięki odpowiednim platformom cyfrowym. Praca ta jest realizowana przez samodzielnych usługodawców, zależnych samozatrudnionych lub pracowników, działających indywidualnie, najczęściej pozbawionych jednak podstawowych praw pracowniczych, bez gwarancji stawki dziennej lub godzinowej<sup>17</sup>. Można to określić jako nową odsłonę zjawisk na rynku pracy, które miały miejsce w XIX w., zanim rozwinęły się przepisy chroniące prawa pracowników. Ten typ organizacji pracy daje znaczne możliwości obniżania przeciętnych kosztów prowadzenia działalności i daje właścicielom platform biznesowych przewagę konkurencyjną na rynkach, na których są obecne, a brak odpowiednich regulacji sprzyja ich intensywnemu rozwojowi<sup>18</sup>.

Minter dokonuje syntezy cechy zajęć oferowanych przez cyfrowe platformy biznesowe za pomocą specjalnych aplikacji, wskazując na następujące<sup>19</sup>:

- praca jest podzielona na odrębne zadania, a usługodawcy angażowani są do oddzielnych działań, bez gwarancji kontynuacji;
- oferta składana jest przez odrębnych usługodawców, a zadanie zostaje zlecone przez ostatecznego odbiorcę – konsumenta lub przedsiębiorstwo;
- usługi są oferowane ostatecznym odbiorcom za pośrednictwem przedsiębiorstwa, które zabezpiecza interes nabywców i płaci usługodawcom za wykonane zadanie;
- transakcje są przeprowadzane za pośrednictwem mobilnych aplikacji, zarządzane i kontrolowane przez platformy cyfrowe;
- usługodawcy są traktowani przez właścicieli platform jako niezależni kontraktorzy i są pozbawieni podstawowych uprawnień, jak płatny urlop wypoczynkowy czy płaca minimalna i inne;
- cena za usługę jest naliczana przez właściciela platformy, a usługodawca otrzymuje zapłatę za jej pośrednictwem.

Bez pośrednictwa wyspecjalizowanej platformy tego typu działalność nie byłaby możliwa, gdyż gwarantuje ona minimalne standardy bezpieczeństwa

<sup>17</sup> **J. Stanford**, *The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspective*, *The Economic and Labor Relations Review* 2017/28 (3), s. 384; **K. Minter**, *op. cit.*, s. 440; **V. De Stefano**, *op. cit.*, s. 8.

<sup>18</sup> **S. Donovan**, **D.B. Bradley**, **J.O. Shimabukuro**, *What does the Gig Economy Mean for Workers?*, CRS Report, February 2016, s. 2. W publikacjach można znaleźć nieliczne przypadki zabezpieczania minimalnych stawek godzinowych lub czasu pracy, np. w Belgii. **J. Drahoukoupil**, **M. Jepsen**, *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, Transfer: European Review of Labour and Research 2017/23 (2), s. 104.

<sup>19</sup> **K. Minter**, *op. cit.*, s. 440–441.

nabywcom, np. w przypadku firmy Uber – w odniesieniu do kierowców jest wymagana niekaralność i minimalny wiek (w Polsce – 20 lat), a także standard zachowania (ubiór, muzyka w samochodzie, otwieranie drzwi klientom, używanie parasola w razie deszczu przy wsiadaniu/wysiadaniu); w odniesieniu do samochodów – określony jest dopuszczalny rocznik (w Polsce nie starszy niż 10 lat) itp.<sup>20</sup>, spełnia więc oczekiwania klientów. Można spotkać się z twierdzeniem, że przedsiębiorstwa działające na bazie platform cyfrowych stworzyły własną „kulturę platformy” na wzór typowej kultury organizacyjnej, ale uwzględniającej specyfikę nowej formy kontaktowania się usługodawcy z nabywcą<sup>21</sup>. Uogólniając, prowadzenie działalności gospodarczej w *gig economy* można ująć w następującym modelu biznesowym<sup>22</sup>:

- odmienna od tradycyjnej natura przedsiębiorstw – działalność polega na stworzeniu platformy i administrowaniu nią, ale nie są one wyłącznie przedsiębiorstwami technologicznymi, ponieważ pośrednio monitorują pracę usługodawców, angażują nowych lub dezaktywują niewywiązujących się z obowiązków; nie zajmują się też przechowywaniem danych, a klientom nie chodzi o listę potencjalnych wykonawców i nie od tego zależą ich zyski; istotę działalności stanowi kierowanie określonego zamówienia do konkretnego usługodawcy, a reputacja firmy zależy od jakości usług świadczonych przez wykonawców;
- słabsza i odmienna od tradycyjnego pracownika zależność usługodawcy od firmy, która bezpośrednio nie monitoruje pracowników i nie sprawuje *stricte* funkcji zarządczych w stosunku do nich; oceniając pracę, opiera się na opiniach klientów *ex post* i na tej podstawie podejmuje decyzje o kontynuacji lub rozwiązaniu współpracy z wykonawcą; firmy nie muszą prowadzić szkoleń ani innych działań prorozwojowych; usługodawcy sami muszą przygotować się do pracy; firma poprzez platformę zabezpiecza odpowiednie standardy;
- ekonomia skali i konieczność uzyskania odpowiednich obrotów, czyli masy krytycznej – prowadzenie działalności gospodarczej poprzez administrowanie platformą biznesową rodzi potrzebę pozyskania odpowiednio dużej liczby użytkowników – klientów i usługodawców; zapewnienie ciągłości świadczenia usług wymaga narzucenia usługodawcom godzin pracy i roz-

<sup>20</sup> Uber, <https://www.uber.com/pl/drive/resources/vehicle-requirements/>; stan na 10.06.2018 r.

<sup>21</sup> K.M. Kuhn, *op. cit.*, s. 159.

<sup>22</sup> A. Todoli-Signes, *The “gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, Transfer 2017/23 (2), s. 196–197.

kładu obowiązków; rosnące efekty ze skali produkcji sprzyjają rozrastaniu się firm i monopolizacji lub oligopolizacji gałęzi na danym terenie;

- globalny wymiar biznesu – jeżeli platforma już powstała, to ekspansja w skali międzynarodowej jest stosunkowo łatwa i tania, co następuje poprzez popularyzację marki i budowę zaufania do niej, a w ten sposób pozwala na osiągnięcie minimalnej efektywnej skali, umożliwiającej minimalizację przeciętnych kosztów działalności.

Liczbę usługodawców w *gig economy* trudno precyzyjnie określić ze względu na brak odpowiednich statystyk. Przykładowo, badania dotyczące liczby aktywnych kierowców, świadczących usługi dla firmy Uber wykazały, że w 2016 r. w USA było ich 160 tys., w Wielkiej Brytanii – 25 tys., we Francji – 14 tys., w Australii – ponad 12 tys.<sup>23</sup> Szczegółowe badania ankietowe nad skalą *gig economy* (odnoszącej się do zadań zleczanych za pośrednictwem mobilnych aplikacji) w Wielkiej Brytanii prowadzone w lipcu i sierpniu 2017 r. wykazały, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy ok. 4,4% Brytyjczyków pracowało w *gig economy*, w tym ok. 56% stanowili ludzie młodzi w wieku 18–34 lat (w całości populacji ta grupa stanowiła 27%). Grupa ta nie różniła się pod względem poziomu wykształcenia od reszty populacji, natomiast koncentrowała się w stolicy<sup>24</sup>. Do najczęstszych zajęć wykonywanych w *gig economy* należały usługi kurierskie (42%), usługi transportowe własnym samochodem (28%) i dowóz posiłków (21%). Tylko dla 9% praca tego typu stanowiła źródło ok. 90% dochodu, a dla 8% było to jedyne źródło dochodu. 53% badanych wyraziło zadowolenie z pracy w *gig economy*; zdaniem badanych do najważniejszych źródeł satysfakcji należały: niezależność i elastyczność; najmniej satysfakcjonujące były natomiast dochody i inne korzyści. 41% zamierzało kontynuować zajęcie tego typu, natomiast 39% nie zamierzało tego robić. Wybierając jedną cechę pracy, którą badani chcieliby zmienić, najczęściej wskazań dotyczyło większej regularności i przewidywalności pracy, a na drugim miejscu znalazły się koszty prowadzenia działalności<sup>25</sup>. Badania prowadzone wśród pracodawców w USA wykazały, że ok. 1/3 z nich zakłada, że do 2020 r. będą zatrudniać co najmniej 30% zasobów ludzkich na zasadach *gig work*.

<sup>23</sup> OECD, *Working party on measurement and analysis of digital economy. New forms of work in the digital economy*, OECD, 2016, s. 15.

<sup>24</sup> K. Lepanjuuri, R. Wishart, P. Cornick, *The characteristics of Those in the Gig Economy*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Final report. February 2018, s. 5.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 6–7, 40.

### 3. Status usługodawcy w *gig economy*

Umowa o pracę zrodziła się zanim wynaleziono Internet. Jego rozwój umożliwił pojawienie się działalności błyskawicznie reagującej na popyt, tworząc warunki do bezpośredniego skojarzenia nabywców z indywidualnymi usługodawcami. Opisany wyżej nowy model biznesowy dał też możliwość „ucieczki spod prawa pracy”<sup>26</sup>. Ze względu na brak objęcia tych usług regulacjami dotyczącymi np. płacy minimalnej oraz jakimikolwiek porozumieniami zbiorowymi są one dostarczane wielokrotnie taniej niż na tradycyjnym rynku. Dążenie do minimalizacji pozapłacowych kosztów pracy jest jednocześnie jednym z czynników napędzających rozwój tego typu modeli biznesowych<sup>27</sup>. Problem stanowi status nowego rodzaju usługodawców – czy można ich w sensie prawnym określić jako pracowników, czy raczej jako samozatrudnionych-przedsiębiorców oraz sposób, w jaki tego rodzaju usługodawcy powinni być objęci ochroną prawną. W tabeli 1 ujęto cechy nowego usługodawcy pozwalające traktować go z jednej strony jako pracownika, a z drugiej jako przedsiębiorcę.

TABELA 1: *Cechy usługodawcy w gig economy według statusu*

Cechy pracownika	Cechy przedsiębiorcy
1	2
Po rejestracji w przedsiębiorstwie i przyjęciu jego oferty świadczenia usługi, poprzez platformę otrzymuje regularne zlecenia, które realizuje pod kontrolą; technologia jest najważniejszym czynnikiem produkcji będącym własnością organizatora platformy;	Właściciel części czynników produkcji, których używa (samochód, telefon, rower itp.);
Maksymalny (choć niestandardowy) monitoring realizacji każdej usługi przez platformę, poprzez systemy ewaluacji jakości usług wyłącznie poprzez opinie klientów (tzw. delegowanie monitorowania na klienta); na ich podstawie zapadają decyzje o kontynuacji współpracy lub dezaktywacji danego usługodawcy, a może to być jedyna platforma, poprzez którą można świadczyć dany rodzaj usług na określonym obszarze;	Relatywna autonomia – określa samodzielnie liczbę godzin i dni, w których będzie pracował;

<sup>26</sup> A. Todoli-Signes A., *op. cit.*, s. 197.

<sup>27</sup> OECD, *The future of social protection. What works for non-standard workers?*, OECD Publishing, Paris 2018, s. 28.

Tabela 1 (cd.)

1	2
Jeżeli firma wprowadzi nowe zasady, usługodawca powinien ich przestrzegać; przyjmuje reguły albo traci zajęcie – zostaje w ten sposób włączony do organizacji;	Samodzielnie realizuje sugestie (instrukcje) pracodawcy, pozostając zewnętrznym podmiotem;
Brak warunków do działań przedsiębiorczych, w szczególności pozyskiwania klientów i rozwijania działalności; usługodawca za pośrednictwem platformy jest do pewnego stopnia chroniony poprzez rejestrację danych każdego klienta;	Samodzielnie opłaca swoje składki na ubezpieczenia społeczne;
Organizator działalności zwykle zapewnia ubezpieczenie na wypadek nieumyślnej szkody wyrządzonej klientowi.	W własnym zakresie musi ubezpieczyć się na wypadek doznania szkody.

Źródło: opracowano na podstawie: **R. Sprague**, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to fit in RoundHoles*, A.B.A. Journal of Labor & Employment Law 2015/53, <https://ssrn.com/abstract=2606600>; stan na 10.06.2018 r.; **J. Stanford**, *The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspective*, *The Economic and Labor Relations Review* 2017/28 (3), s. 393–394.

Z powyższego zestawienia można wnioskować, że w *gig economy* więcej czynników przemawia za traktowaniem usługodawców jako pracowników, co sugeruje, że definicja zatrudnionego wymaga dostosowania do wyzwań współczesności. Do tej pory, przy wyżej opisanych cechach nowego typu zajęcia, w wielu wyrokach sądów brytyjskich i amerykańskich usługodawcy w *gig economy* także byli traktowani raczej jako zatrudnieni<sup>28</sup>. Jednak regulacje tych krajów należą do innego porządku prawnego niż prawo w krajach kontynentalnej Europy. W Polsce najczęściej właściciel biznesowej platformy komunikacyjnej wymaga od potencjalnych usługodawców zarejestrowania własnej działalności gospodarczej, jednak status przedsiębiorcy rodzi w tym wypadku uzasadnione wątpliwości.

W literaturze można znaleźć propozycje rozwiązań prawnych ułatwiających dookreślenie statusu usługodawców angażowanych przez platformy internetowe. Stewart i Stanford prowadzący badania w Australii widzą następujące rozwiązania problemu<sup>29</sup>: 1) potwierdzenie i egzekwowanie już istniejących przepi-

<sup>28</sup> **A. Todoli-Signes A.**, *op. cit.*, s. 197.

<sup>29</sup> **A. Stewart, J. Stanford**, *op. cit.*, s. 429–431.

sów; 2) doprecyzowanie i rozszerzenie definicji zatrudnionego; 3) stworzenie nowej kategorii prawnej „niezależnego pracownika”; 4) stworzenie odrębnego prawa dla pracujących (niezatrudnionych); 5) zrewidowanie kategorii pracodawcy (np. *joint employment*). De Stefano w powyższym kontekście wprowadza także kategorię zależnego samozatrudnionego, dostrzegając jednocześnie zagrożenie rozwoju szarej strefy, przy niedostatecznie precyzyjnym sformułowaniu przepisów<sup>30</sup>.

Wybór jednego z powyższych wariantów mógłby stanowić sposób dostosowania przepisów prawa pracy do *gig economy*. Inny kierunek sprowadza się do podjęcia próby oddzielenia atrybutów pracownika od cech przedsiębiorcy i doprecyzowanie ich statusu, przy odpowiedniej modyfikacji zasad organizacji działalności gospodarczej poprzez platformy, zależnie od konkretnego przypadku. Todoli-Signes proponuje następujące dedykowane rozstrzygnięcia ułatwiające doprecyzowanie statusu usługodawcy jako samodzielnego kontraktora – samozatrudnionego<sup>31</sup>:

- właściciel platformy powinien wydawać tylko podstawowe instrukcje dla usługodawców; w przypadku szczegółowych instrukcji wymagających sztywnego przestrzegania powinien być stosowany tradycyjny stosunek pracy;
- godziny pracy i obowiązki powinny być objęte swobodą decyzji usługodawcy; natomiast pracodawca powinien mieć prawo ustalenia maksymalnej liczby godzin świadczenia tygodniowo oraz określenie pełnego lub częściowego wymiaru czasu pracy, co jest wyrazem dbałości o jakość, bezpieczeństwo, ale też dzielenia się pracą w warunkach bezrobocia;
- usługodawca powinien mieć swobodę świadczenia usług dla więcej niż jednej platformy, co uruchomi konkurencję i poprawi pozycję przetargową samodzielných usługodawców;
- ze zmniejszeniem zależności usługodawców w parze powinno iść przeniesienie odpowiedzialności na nich za ewentualne szkody (w tradycyjnym stosunku pracy za szkody odpowiada firma, jeżeli pracownik postępował prawidłowo); szkody mogłyby dotyczyć zarówno klientów, jak i reputacji firmy;
- gwarancja tradycyjnie rozumianej płacy minimalnej przy swobodzie wyboru czasu pracy nie znajdowałaby podstaw, ale mogłaby być ustalona minimalna stawka za jednostkę usługi; problem stanowi natomiast czas spę-

<sup>30</sup> V. De Stefano, *op. cit.*, s. 19.

<sup>31</sup> A. Todoli-Signes A., *op. cit.*, s. 201–202.

dzony na oczekiwaniu na zlecenie i pozostawaniu w gotowości, za który minimalna stawka mogłaby być zredukowana lub zniesiona, co mogłoby być przedmiotem porozumienia zbiorowego (przy czym należałoby najpierw założyć, że grupa zawodowa się zorganizuje);

- firmy powinny mieć prawo określenia wymagań w zakresie środków rzeczowych, w jakie powinien być wyposażony usługodawca (np. samochód, telefon, komputer), zatem koszty stałe mogłyby spoczywać po stronie usługodawcy, natomiast koszty zmienne mogłyby być ponoszone przez firmę.

Doświadczenia włoskie (strajk usługodawców w firmie Foodora zajmującej się dostawami posiłków z lokalnych restauracji) pokazują, że do warunków *gig economy* musiałyby zostać dopasowane także kanały reprezentacji i rokowań zbiorowych<sup>32</sup>. Usługodawcy we Włoszech, walcząc o utrzymanie statusu pracowników, początkowo organizowali się sami, ale wobec słabości tej formy otrzymali wsparcie związków zawodowych branży logistycznej. Ostatecznie utracili status pracownika i udało im się jedynie wywalczyć podniesienie stawki zapłaty za usługę, ale uruchomili we Włoszech aktywność legislacyjną dotyczącą usługodawców *gig economy*. Znane są też przypadki organizowania się pracowników tej części gospodarki w Wielkiej Brytanii poprzez tradycyjne związki zawodowe.

#### 4. Wnioski

*Gig economy* zaczyna funkcjonować jako samodzielna kategoria ekonomiczna, choć jest jeszcze niestabilna, a jej naukowe usytuowanie wymaga potwierdzenia i znalezienia dobrego odpowiednika w języku polskim. Opisany segment gospodarki, tworzący nowe realia dla rynku pracy unaoczniał potrzebę wypracowania niezbędnych rozwiązań instytucjonalnych pozwalających na osiągnięcie równowagi pomiędzy pozycją usługodawcy a właścicielem platformy biznesowej, która na obecnym etapie rozwoju tej formy wydaje się naruszona. Przy dotychczasowym stanie rozwiązań prawnych więcej zdaje się przemawiać za koniecznością nadania usługodawcom w *gig economy* statusu pracownika. Jednakże możliwe jest także takie skorygowanie relacji pomiędzy usługodawcami a właścicielami platform biznesowych w zakresie ich praw i obowiązków, które pozwoli na nadanie im statusu samozatrudnionych. Problem ten wymaga zbudowania odpowiedniego ładu prawnego, który mógłby zostać oparty na ist-

<sup>32</sup> A. Tassinari, V. Maccarrone, *The mobilization of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement*, Transfer 2017/23 (3), s. 355.

niejących już doświadczeniach krajów, w których *gig economy* jest najbardziej zaawansowana i zbadana, na przykład według propozycji A. Todoli-Signesa, zawartej w niniejszym artykule. Wydaje się, że teoretyczne podstawy dopasowania kontraktów do *gig economy* mogłaby stworzyć także teoria agencji w wersji opisującej relacje pryncypał – agent. Należy także wziąć pod uwagę, że konieczne może być włączenie regulacji dotyczących *gig work* w szerszy kontekst nowych trendów obecnych na rynku pracy, związanych z niestandardowymi formami zatrudnienia.

Niezbędne jest ponadto pozyskanie danych statystycznych o liczbie pracujących w *gig economy*, na przykład poprzez dostosowanie prowadzonych badań nad aktywnością ekonomiczną ludności, do pomiaru skali tego nowego zjawiska. Dotychczasowe nieliczne dokładne badania, prowadzone nad skalą pracujących w *gig economy* wykazały różnorodność tej grupy i tendencję do jej rozrastania się, dlatego istotne jest badanie dynamiki tego segmentu gospodarki.

## Bibliografia

### Opracowania

- Berg Janine, Furrer Marianne, Harmon Ellie, Rani Uma, M Six Silberman**, *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world*, International Labour Organization, Geneva 2018.
- Bogenhold Dieter, Klinglmaier Robert, Kandutsch Florian**, *Solo-Self-Employment, human capital and hybrid labour in the gig economy*, Foresight and STI Governance 2017/11 (4), s. 23–32.
- Broughton Andrea, Gloster Rosie, Marvell Rosa, Green Martha, Langley Jamal, Martin Alex**, *The experiences of individuals in the gig economy*, HM Government 2018.
- Czernek Katarzyna, Wójcik Dagmara, Marszałek Paweł**, *Zaufanie w gospodarce współdzielonej*, Gospodarka Narodowa 2018/3, s. 23–48.
- Donovan Sarah A., Bradley David H., Shimabukuro Jon O.**, *What does the Gig Economy Mean for Workers?*, CRS Report, February 2016.
- Drahokoupil Jan, Jepsen Maria**, *The digital economy and its implications for labour. 1. The platform economy*, Transfer 2017/23 (2), s. 103–107.
- Graham Mark, Hjorth Isis, Lehdonvirta Vili**, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*, Transfer 2017/23 (2), s. 135–162.
- Is the gig economy fleeting fad, or enduring legacy?*, Report EY, 2016.
- Kuhn Kristine M.**, *The Rise of the “Gig Economy” and Implications for Understanding Work and Workers*, Industrial and Organizational Psychology 2016/9 (1), s. 158–162.
- Lepanjuuri Katriina, Wishart Robert, Cornick Peter**, *The characteristics of Those in the gig economy*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy. Final report. February 2018.
- Minter Kate**, *Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales*, The Economic and Labor Relations Review 2017/28 (3), s. 438–454.

- OECD**, *The future of social protection. What works for non-standard workers?*, OECD Publishing, Paris 2018.
- OECD**, *Working party on measurement and analysis of digital economy. New forms of work in the digital economy*, OECD Publishing, 2016.
- Praca. Scenariusze przyszłości*, Infuture Hatalaska Foresight Institute, wrzesień 2016.
- Spreitzer Gretchen M., Cameron Lindsey, Garrett Lyndon**, *Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 2017/4, s. 473–499.
- Stanford Jim**, *The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspective*, The Economic and Labor Relations Review 2017/28 (3), s. 382–401.
- De Stefano Valerio**, *The rise of the “just-in-time workforce”: On demand work and the labor protection in the “gig economy”*, International Labor Office, Geneva 2016.
- Stewart Andrew, Stanford Jim**, *Regulating work in the gig economy: What are the options?*, The Economic and Labor Relations Review 2017/28 (3), s. 420–437.
- Tassinari Arianna, Maccarrone Vincenzo**, *The mobilization of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement*, Transfer 2017/23 (3), s. 353–357.
- Todoli-Signes Adrian**, *The „gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?*, Transfer 2017/23 (2), s. 193–205.

### Strony internetowe

- Sprague Robert**, *Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to fit in Round Holes. A.B.A.*, Journal of Labor & Employment Law 2015/53, SSRN, <https://ssrn.com/abstract=2606600>; stan na 10.06.2018 r.
- Uber*, <https://www.uber.com/pl/drive/resources/vehicle-requirements/>; stan na 10.06.2018 r.

Izabela OSTOJ

## GIG ECONOMY DEVELOPMENT AS A CHALLENGE FOR THE LABOR MARKET REGULATION SPHERE

(Summary)

*Gig economy* constitutes a relatively new term, which emerged during the global crisis 2007+. The paper attempts to explain and systematize the features of work in this new economy segment. Moreover the conclusions were drawn based on the discussion in the literature concerning the status of the service providers operating in this segment. The paper provides the arguments confirming the hypothesis that the new mean to shape the relations between a service provider and a service purchaser requires appropriate regulations, which take into account their specificity. The article employs the critical literature analysis method on the most recent references as well as the analysis of the cases from the economies affected by *gig economy* development, which already concerned this issue. Based on the above it was proved that *gig economy* starts to function as an independent term within the new specific business model, in which service providers shall be recognized as employees. However, it is also possible to create the conditions in the *gig economy*, in which service providers may gain the self-employment status.

**Keywords:** *gig economy*; labour market; employee; self-employed